

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-529-7-2>

STIMULATION AS A PERSONNEL MANAGEMENT TOOL AT AIRCRAFT MAINTENANCE ENTERPRISES

СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ТЕХНІЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ПОВІТРЯНИХ СУДЕН

В нинішніх реаліях вітчизняні підприємства перебувають в постійному пошуку рішень для покращення ефективності своєї діяльності, що включає в себе оптимізацію управління персоналом, зокрема його стимулювання. Не є винятком з цього правила підприємства з технічного обслуговування повітряних суден, які після запровадження в Україні воєнного стану зіштовхнулися зі справжнім викликом, пов'язаним із необхідністю адаптації до нових економічних умов та збереженням кваліфікованих кадрів. В умовах нестабільності та значної обмеженості ресурсів ефективне стимулювання персоналу стає не лише засобом підвищення продуктивності, а й важливим фактором збереження конкурентоспроможності підприємств у сфері авіаційного технічного обслуговування.

Під стимулюванням працівників традиційно розуміється процес використання конкретних стимулів з метою активізації трудової діяльності працівників, яка є необхідною для успішного функціонування підприємства [1; 2]. Вчені виділяють різноманітні форми та методи стимулювання: матеріальні стимули, створення належних умов праці, моральні стимули у вигляді публічного визнання здобутків працівників, надання працівникам можливості проявляти ініціативу, наявність та оголошення працівникам довгострокових планів діяльності підприємства, забезпечення стилю управління, за якого відбувається широкий діалог між керівництвом та персоналом [3].

Вбачається, що найбільше значення серед стимулів працівників має саме матеріальна складова. Остання буде працювати в якості стимулу за наявності таких умов: виплата працівникам заробітної плати відповідно до ринкового рівня, а також пряма залежність між розміром заробітної плати та результатами праці, справедлива система преміювання, що враховує як індивідуальні досягнення, так і загальний внесок у результативність підприємства. Важливу роль відіграє також

своєчасність виплат, адже фінансова стабільність працівників безпосередньо впливає на їхню мотивацію та продуктивність.

Окрім основної заробітної плати, ефективними інструментами матеріального стимулювання є соціальні пакети, які можуть включати медичне страхування, компенсацію транспортних витрат, оплату навчання або додаткові бонуси за високі показники роботи. Такі заходи сприяють підвищенню лояльності працівників, зниженню плинності кадрів та формуванню позитивного іміджу підприємства як роботодавця.

Однак, незважаючи на важливість матеріальних стимулів, не слід недооцінювати значення нематеріальних складових, які можуть стати визначальним фактором у підвищенні ефективності роботи персоналу, особливо в умовах кризових ситуацій або обмежених фінансових ресурсів. До нематеріальних методів стимулювання належать створення комфортного психологічного клімату в колективі, можливості професійного розвитку, кар'єрного зростання, визнання досягнень працівників, а також гнучка система управління, що передбачає залучення персоналу до процесу ухвалення рішень. Працівники, які відчувають свою значущість і бачать перспективи розвитку в межах компанії, демонструють вищий рівень мотивації та продуктивності.

Особливе значення для підприємств з технічного обслуговування повітряних суден має розвиток корпоративної культури та підтримка командного духу. Це досягається завдяки чітко сформульованим цінностям компанії, відкритому внутрішньому комунікаційному простору, можливостям для підвищення кваліфікації та навчанню персоналу. Крім того, важливою складовою нематеріального стимулювання є впровадження системи гнучкого графіка роботи або додаткових вихідних днів, що сприяє збереженню балансу між професійною та особистою сферами життя працівників.

Таким чином, поєднання матеріальних та нематеріальних стимулів є найбільш ефективним підходом до управління персоналом на підприємствах з технічного обслуговування повітряних суден в умовах нестабільності. Враховуючи сучасні економічні виклики, зумовлені як зовнішніми, так і внутрішніми факторами, підприємства повинні розробляти та впроваджувати комплексні стратегії стимулювання, які не лише мотивують працівників до якісного виконання своїх обов'язків, а й сприяють їхньому професійному зростанню, лояльності та зацікавленості у довгостроковій співпраці. Застосування комплексного підходу до стимулювання персоналу дозволяє підвищити ефективність роботи підприємств, знизити рівень плинності кадрів та забезпечити їхню конкурентоспроможність на ринку авіаційного технічного обслуговування. В умовах воєнного стану та економічної нестабільності ці аспекти набувають ще більшого значення, оскільки від рівня мотивації

та згуртованості персоналу залежить здатність підприємства швидко адаптуватися до змін, підтримувати високі стандарти якості обслуговування та забезпечувати безперебійну роботу авіаційної інфраструктури.

Література:

1. Біліченко О.С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2012. Вип. 4(1). С. 119-126.
2. Карлова О. А. Основи менеджменту. Харків : ХНМАГ, 2008. 498 с.
3. Климчук А., Михайлов А. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218-234.